

Література:

1. World Economic Outlook Update, July 2018. International Monetary Fond. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2018/07/02/world-economic-outlook-update-july-2018> (дата звернення: 23.01.2019).
2. Highlights of world trade in 2017. World Trade Statistical Review 2018. URL: https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/wts2018_e/wts2018chapter02_e.pdf (дата звернення: 23.01.2019).

СОЦІАЛЬНІ ЕФЕКТИ БІЗНЕС-КОНСАЛТИНГУ ЯК СКЛАДОВОЇ ІНФРАСТРУКТУРНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

О. С. МАРЧЕНКО, д-р екон. наук, проф.,
проф. кафедри економічної теорії

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, м. Харків

Регіональний розвиток безпосередньо пов'язаний з ефективністю соціальної діяльності суб'єктів господарювання, важливим напрямом якої є здійснення заходів, спрямованих на розв'язання проблем забезпечення зайнятості, соціального захисту, рівня життя населення регіону, запобігання соціальним конфліктам тощо. Бізнес-консалтинг як діяльність професіоналів з надання допомоги суб'єктам підприємницької діяльності сприяє розв'язанню певних соціальних проблем та суперечностей у регіоні, зокрема, проблем створення та збереження робочих місць, певного рівня оплати праці, соціального убезпечення працівників тощо.

Аналізуючи роль бізнес-консалтингу у забезпеченні соціально-економічного розвитку регіону, слід розрізняти поняття соціальної ефективності та соціальних ефектів. «Якщо «ефект» є абсолютним показником і характеризує результат, то «ефективність» – відносним і характеризує процес, протягом якого був отриманий результат» [1]. На регіональному рівні соціальна ефективність підприємства характеризується ступенем відповідності результатів його діяльності – виробничої, інвестиційної, інноваційної, соціальної та ін., соціальним потребам регіону. Соціальний ефект – це певні кількісні та якісні результати впливу підприємства на функціонування соціальної сфери регіону та його соціальний розвиток у цілому. Як підкреслює С. Мареніченко, соціальним ефектом виражається якісний інноваційний результат, який забезпечує врахування та задоволення потреб людини та суспільства [2]. Видами соціального ефекту є: а) особистий соціальний ефект, який досягається за звичайних споживчих відносин; 2) суспільний соціальний ефект, який поширюється на певне коло осіб [1]. Виходячи з цього, соціальний ефект підприємства є суспільним, оскільки, результати його соціальної діяльності поширюються на населення регіону. Крім того, соціальний ефект підприємства слід розділити на: а) на внутрішній – результати впливу соціальних програм підприємства на розвиток трудового колективу;

б) зовнішній – результати впливу соціальної діяльності підприємства на розвиток соціальної сфери регіону.

Надання професійної допомоги суб'єктам господарської діяльності, що є змістом бізнес-консалтингу, пов'язано з розв'язанням не тільки економічних, правових, фінансових проблем, а й соціальних проблем їх функціонування та розвитку, що дає підстави для висновку про притаманні консалтинговій діяльності соціальні ефекти.

Соціальні ефекти бізнес-консалтингу – це певні якісні та кількісні кінцеві результати впливу консалтингової діяльності на: 1) власний соціальний розвиток; 2) соціальний розвиток підприємств – замовників консалтингових послуг; регіону; суспільства.

По-перше, консалтингова фірма здійснює певні соціальні програми, спрямовані на розвиток трудового колективу, що охоплюють навчання та підвищення кваліфікації персоналу, фінансування певних соціальних заходів; забезпечення працівників певним соціальним пакетом; запобігання конфліктам. У цьому полягає власний (внутрішній) соціальний ефект бізнес-консалтингу. Зовнішніми соціальними ефектами консалтингової фірми є певні результати її впливу на соціальний розвиток регіону через благодійність, благоустрій території, участь у регіональних соціальних заходах тощо.

По-друге, соціальні ефекти бізнес-консалтингу на регіональному рівні – це певні соціальні результати консалтингової діяльності як складової системи інфраструктурного забезпечення розвитку регіону. На рівні підприємства-замовника консалтингових послуг соціальні ефекти бізнес-консалтингу втілюються у таких результатах професійної допомоги, як соціальний розвиток підприємства, підвищення ефективності здійснення ним соціальних функцій, подолання конфліктних ситуацій у трудовому колективі, реалізація підприємством певних соціальних програм, розвиток соціального партнерства, формування системи соціальної відповідальності бізнесу, розвиток корпоративної культури тощо. О. А. Грішнова та О. Г. Брінцева вказують на такі якісні результати консалтингових проектів: зміна стилю та методів роботи; створення, удосконалення, зміна структури виробництва й управління; наявність розробленої стратегії розвитку, бізнес-планів; встановлення контактів із місцевими органами влади, діловими колами всередині країни та за кордоном; навчання персоналу підприємства-замовника [4].

Суспільний соціальний ефект бізнес-консалтингу проявляється у створенні (збереженні) робочих місць, підвищенні ефективності виробництва (сфери послуг), розбудові необхідної інфраструктури, збільшенні надходжень додержавного бюджету тощо.

Таким чином, бізнес-консалтинг як складової інфраструктурного забезпечення регіонального розвитку притаманні зовнішні та внутрішні соціальні ефекти як результати впливу консалтингових послуг на розв'язання соціальних проблем.

Література:

1. Маркова С. В. Соціальний ефект інвестицій. URL: http://web.znu.edu.ua/herald/issues/2010/Vest_Ek5-1-2010-PDF/032-37.pdf (дата звернення 25.01.2019).
2. Мареніченко В. В. Соціальний ефект від державного регулювання якісного розвитку малого та середнього бізнесу. URL: ojs.dsau.dp.ua/index.php/vestnik/article/view/160/156 (дата звернення 25.01.2019).
3. Грішнова О. А., Брінцева О. Г. Соціальна ефективність консалтингових проектів з управління персоналом: сутність, значення, форми прояву. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2012_6_27 (дата звернення 25.01.2019).

РІВЕНЬ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ ЯК ЯКІСНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

В. П. РЕШЕТИЛО, д-р екон. наук, проф.,
зав. кафедри економічної теорії та міжнародної економіки
*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова, м. Харків*

Одним із основних показників функціонування трудових ресурсів є рівень розвитку людського капіталу в регіонах. Людський капітал можна визначити як сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною запас знань, навичок, здібностей, мотивацій, здоров'я, які доцільно використовуються в тій або іншій сфері суспільного відтворення, сприяють зростанню продуктивності праці й ефективності виробництва й тим самим впливають на зростання заробітків (доходів) людини. Можна виділити такі основні елементи (активи) людського капіталу:

- 1) трудовий капітал – це знання й професійні здібності, навички й досвід, що визначають рівень кваліфікації;
- 2) інтелектуальний капітал, що визначається рівнем освіти індивіда;
- 3) організаційно-підприємницький капітал – потенціал інноваційно-творчої діяльності;
- 4) капітал здоров'я, що включає фізичну силу, витривалість, працездатність, імунітет, період активної трудової діяльності.
- 5) культурно-моральний капітал припускає визнання існуючих у суспільній системі цінностей, культури, етнічних норм, моралі, що визначають лінію поведінки людини, її ставлення до справи, речей, інших людей, самого себе, що позначається на якості людського капіталу, визначається духовним розвитком, умовами виховання й рівнем освіти.

Оцінювання Світовим банком 192 країн світу засвідчило, що головним показником національного багатства країни є людський капітал, який становить 64 % проти 16 % фізичного капіталу (тобто нагромадження матеріально-речовинних фондів) і 20 % природного капіталу. Перевага людського капіталу над іншими його видами особливо помітна в країнах із високим рівнем доходу: у Німеччині, Швейцарії, Японії його частина становить 80 %. Людський капітал